

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan daerah air minum (PDAM) yaitu terletak di Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan Sumatera Utara. Perusahaan daerah air minum (PDAM) merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat yang menjalani kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting bagi kelangsungan hidup makhluk hidup dan besar pengaruhnya terhadap kehidupan kita umat manusia. Perusahaan daerah air minum (PDAM) bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut menunjukkan bukti adanya secara konkrit dan dapat diukur / dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Melalui pra survey Fenomena yang terjadi dari kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Sumatera Utara pada kinerja karyawan memiliki kualitas kerja memiliki keterbatasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan karena tidak semua tugas yang diberikan pimpinan dapat dipahami oleh karyawan dan sikap kerja yang dilakukan karyawan pada perusahaan masih kurang baik karena adanya karyawan yang

belum memenuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan seperti datang dan pulang tidak pada waktunya, dan masih ada karyawan yang belum kompak dalam memakai seragam kerja, sehingga karyawan dalam kantor tersebut belum bisa di kategorikan sebagai karyawan andalan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Saydam (2014:2) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suasana lingkungan kerja yang sangat mencakup kebutuhan karyawan untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nova Syafrina (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Melalui pra survey fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, bahwa masih ada permasalahan dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti halaman parkir yang tersedia masih kurang memadai lokasinya, sehingga sebagian karyawan dan tamu kantor memarkirkan kendaraan mereka hingga di luar halaman kantor atau di depan kantor maka karena dari situasi-situasi tersebut menjadi kurang nyaman, dan

masih ada juga suara bising yang mengganggu aktifitas karyawan yaitu karena berdekatan dengan rel kereta api, ruang gerak yang diperlukan sudah memadai seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerjamenurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Aprina Wardani (2017) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang diharapkan. Melalui pra survey fenomena yang terjadi pada kemampuan kerja dikantor pusat PDAM Sumatera Utara kemampuan kerja yaitu kurangnya keterampilan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat terselesaikan secara maksimal dan tepat waktu, karyawan juga belum sepenuhnya memiliki keahlian dalam kecepatan menangani pelayanan untuk tamu yang datang ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan menuangkan dalm bentuk penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendataan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang di hadapi adalah :

1. Kurangnya fasilitas Lingkungan kerja yang baik untuk karyawan.
2. Menurunnya kemampuan kerja karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan karyawan dalam pencapaian tugas.
3. Kurangnya perhatian dan pemberian kualitas lingkungan kerja yang baik yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.
4. Masih ada keterbatasan oleh kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di berikan pimpinan.
5. Sikap kerja karyawan dikantor kurang baik sehingga belum bisa dikategorikan sebagai karyawan andalan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti hanya membahas yaitu lingkungan kerja (x_1), kemampuan kerja (x_2) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM pusat Tirtanadi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian
 1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
 2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penetian

Dari penelitian ini, dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas diri, juga menambah wawasan pengetahuan yang telah di dapatkan selama dibangku kuliah bahkan mewujudkan nya dilingkungan pekerjaan yang nyata nantinya, dan penelitian ini dapat memberikan bukti mengenai teori-teori yaitu tentang lingkungan kerja dan kemampuan

kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi yaitu ilmu ekonomi.

3. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kualitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

4. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara.

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kepustakaan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas.

5. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan pengetahuan dalam analisis tentang lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai referensi dan pembuatan skripsi ataupun penelitian di masa mendatang